



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Desempeño docente y calidad educativa en la institución  
educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora  
del Carmen de Lircay**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**  
Br. Véliz Peralta, Lily Rosana

**ASESOR:**  
Dr. Gonzales Castro, Abel

**SECCIÓN:**  
Educación en idiomas

**LINEA DE INVESTIGACION:**  
Gestión y calidad educativa

**PERÚ- 2017**

---

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro  
Presidente

---

Dr. Camargo Conde, Juan de Dios  
Secretario

---

Dr. Gonzales Castro, Abel  
Vocal

Dedicatoria.

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia; Richard mi apoyo y compañero, Richard Santiago, Sofía Corina y Jhon Harol Alberto fuente de mi energía y fortaleza. A ellos con amor.

Lily

## Agradecimiento

Agradezco a Dios todopoderoso, quien me cuida, protege y me da la fortaleza para mi existencia.

Agradezco también a mi esposo por su incansable e incondicional apoyo, a mi madre y hermanos por su cariño y confianza que hacen que siga alcanzando mis metas y logros en mi vida profesional y personal.

Lily

## Presentación

La investigación titulada **“Desempeño docente y calidad educativa en La institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay”**, centra su atención en el estudio del desempeño docente, así como del nivel de calidad educativa en Instituciones educativas de educación básica regular, con el único objetivo de establecer si existe o no relación entre el desempeño docente y la calidad educativa.

De esta forma el informe, está organizado en cuatro capítulos. El primero está dedicado a la introducción, donde se detalla la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación contiene también la hipótesis y objetivos. El segundo capítulo, contiene el método; en el cual se detalla el diseño de investigación, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. El tercer capítulo está dedicado a los resultados de la investigación, mientras que en el cuarto capítulo se discuten los resultados. Finalmente se exponen las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

La autora

## Índice

Página del Jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice general.	vii
Índice de gráficos.	viii
Índice de tablas.	ix
Índice de anexos.	x
<b>RESUMEN.</b>	xi
<b>ABSTRACT.</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.</b>	
1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Trabajos previos.	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.	19
1.4. Formulación del Problema.	30
1.5. Justificación del estudio.	30
1.6. Hipótesis.	31
1.7 Objetivos.	32
<b>II. MÉTODO.</b>	
2.1. Diseño de investigación.	34
2.2. Variables y operacionalización.	34
2.3. Población y muestra.	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	47
2.5. Métodos de análisis de datos.	48
<b>III. RESULTADOS.</b>	
3.1. Resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de desempeño docente..	50
3.2. Resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de calidad educativa	52
3.3. Prueba de hipótesis.	54
<b>IV. DISCUSIÓN.</b>	
<b>V. CONCLUSIONES.</b>	
<b>VI. RECOMENDACIONES.</b>	
<b>VII. REFERENCIAS.</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de gráficos

Gráfico N° 01: Porcentaje de puntuaciones de cuestionario de desempeño docente.	50
Gráfico N° 02: Evaluación final del cuestionario de desempeño docente.	51
Gráfico N° 03: Porcentaje de puntuaciones de cuestionario de desempeño docente.	52
Gráfico N° 04: Resultados de dimensiones de la Calidad Educativa.	53
Gráfico N° 05: Resultados de dimensiones de la Calidad Educativa.	54
Gráfico N° 06: Valores de r de Pearson para su interpretación.	56

## Índice de tablas

Tabla N° 01: Frecuencias de cuestionario de desempeño docente.	50
Tabla N° 02: Frecuencias de cuestionario de calidad educativa.	52
Tabla N° 03: Correlación entre desempeño docente y calidad educativa.	55
Tabla N° 04: Correlación entre desempeño docente y dirección institucional.	57
Tabla N° 05: Correlación entre desempeño docente y soporte al desempeño docente.	58
Tabla N° 06: Correlación entre desempeño docente y uso de información.	60
Tabla N° 07: Correlación entre desempeño docente e infraestructura y recursos para el aprendizaje.	55 61
Tabla N° 08: Correlación entre desempeño docente y trabajo conjunto con familias y comunidad.	63



### **Lista de anexos**

Anexo N° 01: Solicitud de aplicación.

Anexo N° 02: Constancia de aplicación.

Anexo N° 03: Matriz de consistencia.

Anexo N° 04: Cuestionario de calidad educativa

Anexo N° 05: Cuestionario de desempeño docente

Anexo N° 06: Base de datos.

Anexo N° 07:

## **RESUMEN**

La presente investigación, focaliza su atención en dos aspectos: por un lado, el nivel de desempeño docente y el nivel de la calidad educativa en Instituciones educativas de educación básica regular y por otro lado la relación entre el desempeño docente y la calidad educativa.

En tal sentido, se tomó una muestra de 40 docentes, a quienes se aplicó dos cuestionarios: uno de calidad educativa y otro de desempeño docente. Los resultados obtenidos mostraron que los docentes tienen un nivel de desempeño docente logrado (18.25); respecto a la calidad educativa, el puntaje alcanzado fue de 2.97, que se traduce en un poco avance respecto a la calidad ideal. La calidad educativa, está conformada por 5 factores: de los cuales el factor proceso de enseñanza aprendizaje se ubica en el nivel logrado (3.98 puntos de 4 posibles), el factor padres de familia y comunidad alcanzó el nivel más bajo: en inicio (1.33 puntos); mientras que la dirección institucional, el soporte al desempeño docente y la convivencia en la institución y en el aula se ubican en un nivel de avance significativo. Así mismo, al hallar las relaciones entre el desempeño docente y la calidad educativa, se asevera que el desempeño docente guarda una relación positiva moderada con la calidad educativa.

Palabras claves: Desempeño docente, calidad educativa.

## **ABSTRACT**

The present investigation has focuss in two aspects: on the one hand the level of educational performance and the level of educational quality in educational institutions of regular basic education, and on the other hand the relationship between teacher performance and educational quality.

In this sense, a sample of 40 teachers was taken, to whom two questionnaires were applied: one of educational quality and one of teaching performance. The results showed that the teachers have a level of educational performance achieved (18.25); With regard to educational quality, the score reached 2.97, which translates into a little improvement over the ideal quality. The educational quality is made up of 5 factors: the teaching process factor is located at the achieved level (3.98 points out of 4 possible), the factor family and community reached the lowest level: at the beginning (1.33 points); While institutional direction, support for teaching performance and coexistence in the institution and in the classroom are located at a significant level of progress. Likewise, in finding the relationship between teacher performance and educational quality, it is asserted that the quality of education has a moderate positive relation with the quality of education.

**Key words:** Educational performance, educational quality.

# I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente a nadie se le escapa la incidencia cada vez mayor que tienen las instituciones educativas de orientar todos sus procesos hacia un objetivo común, la calidad educativa. La sociedad asegura, sin un sustento teórico, que el desempeño docente es el causante directo de la calidad educativa, pero a ciencia cierta, ¿se conocerá la relación existente entre el desempeño docente y la calidad educativa? y si no se conocen, entonces ¿cómo se puede afirmar que el desempeño docente es la causa de la baja calidad educativa en el país?

### 1.2. Trabajos previos

La investigación titulada: “Desempeño docente y calidad educativa en La institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay”, centra su atención en el estudio de la relación existente entre el desempeño docente y calidad educativa, para ello se, se tomaron los siguientes antecedentes:

**Soto I. (2007)** Universidad Del Bio Bio en su investigación titulada: La evaluación del desempeño y su importancia en el desarrollo profesional “Caso práctico: Percepción del sistema de evaluación docente en la comuna de Chillán” menciona en sus conclusiones:

1. La presente investigación ha llevado a cabo un estudio aplicado en la comuna de Chillán, específicamente al cuerpo docente mirado desde la perspectiva de recursos humanos de la educación municipal, para describir las percepciones de éstos respecto al sistema nacional de evaluación del desempeño docente (SNED). El propósito de ello ha sido, por un lado, descubrir cuáles son las limitaciones de los docentes al momento de someterse a la evaluación, e intentar estimar las tendencias respecto al impacto que provoca la evaluación

del desempeño en el desarrollo profesional, como debería ser en toda evaluación según las bases teóricas de esta investigación; y por otro lado, explicar la polémica de tanto descontento del cuerpo docente en la comuna, comparando las percepciones de la evaluación del desempeño con la retroalimentación efectiva individual correspondiente. 2. En este estudio, la evaluación del desempeño es uno de los grandes temas analizados y descritos. En teoría toda evaluación del desempeño, debe realizarse con la finalidad de apreciar sistemáticamente el desempeño en el cargo así como su potencial desarrollo futuro, estableciendo las bases para el perfeccionamiento continuo y superación profesional. Basándose en lo anterior, el sistema de evaluación docente, dice tener una finalidad formadora para el docente, pero no es un proceso continuo, que pueda mantener al recurso humano educacional en constante preparación y motivación. 2. El sistema de evaluación del desempeño docente, cumple con la retroalimentación de la información de resultados, lo cual demuestra una transparencia hacia la comunidad docente. Así mismo tiene programas de perfeccionamiento docente posterior a la evaluación del desempeño dependiendo de los resultados, lo cual el gobierno demuestra lineamientos futuros de desarrollo profesional. 3. La importancia de este estudio, radica en las características de la metodología de investigación y en que el sistema nacional de evaluación docente, es un tema muy polémico, poco aceptado por el cuerpo docente de la comuna, siendo a la vez un tema actual que lleva poco tiempo implementándose, por lo cual los lineamientos futuros, se estiman con una gran debilidad en cuanto a la efectividad del sistema. (p. 105).

**Escobar, A. (2013)** Pontificia Universidad Católica del Ecuador “Diseño de un sistema de gestión de calidad en la unidad educativa Atenas School utilizando el modelo de calidad de la EFQM (Fundación Europea para el Mejoramiento de la calidad)”, concluye:

1. La educación privada en el Ecuador representa en 35,82% de participación con respecto al sector educativo, es sin duda una elección de

los hogares medios, medios altos y altos, ya que representa un desembolso económico considerable. 2. Si bien es cierto, la educación particular cuenta con cierta autonomía en los ámbitos administrativos y de gestión, sin embargo no cuenta con esta en el ámbito regulatorio, ya que a pesar de ser formada por un capital propio está sujeta a la leyes, normas normativas y reglamentos establecidos por el estado ecuatoriano a través de su órgano rector, el Ministerio de Educación, con la finalidad de precautelar los estándares de calidad en la educación en todos sus niveles, básica y bachillerato. 3. En este sentido, la Unidad Educativa Atenas School en su función por formar personas íntegras de pensamiento y de conocimiento, tiene trazadas ciertas líneas de acción para cumplir sus elementos orientadores, sin embargo, se identificó que la institución al ser joven en el sector no ha considerado ciertas variables para su auge. (p. 139)

**Banceas M. (2010)** en su investigación titulada “La Calidad en la Educación Superior Universitaria: adecuación de la Matriz del Modelo de Calidad de la Educación Superior Universitaria del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación (Coneau), a la Carrera Universitaria de Arquitectura.” concluye:

1. La calidad, dentro del marco legal vigente, se define como el *conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas*. 2. La acreditación de programas (carreras) está orientada al control de la calidad de los estudios propuestos por estas instituciones, los recursos comprometidos, los resultados obtenidos y se realiza como garantía pública de la calidad educativa. 3. En Perú y muchos países cuentan con agencias evaluadoras de calidad universitaria que, al evaluar, proponen programas de mejoramiento de la calidad educativa de acuerdo con objetivos establecidos y disponen de fondos públicos para la realización de estas mejoras. En otros países existen – o coexisten - agencias de acreditación que, con criterios y metodologías transparentes, pueden realizar:

- Evaluación institucional de una Universidad, Facultad o Escuela
- Acreditación de un programa, carrera o diploma. (p.39).

**Reyes, N (2012)**, En su tesis titulada: *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. La que presentó a la Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Programa de Maestría (Lima – Perú).

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la Región Callao en el distrito de Ventanilla durante el año 2009. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo y la ficha de evaluación del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvo como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. Y que la percepción del liderazgo ejercida por el director es sólo un aspecto más.

Entre los resultados se considera que no existe una correlación lineal, ni directa o inversa entre cada uno de los estilos de liderazgo propuestos (autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo), es decir, no se verifica que ha menor o mayor presencia percibida de un estilo de liderazgo se produzca mayor o menor nivel en el desenvolvimiento profesional del docente en los tres aspectos: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales

Como conclusión general, se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis

con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis específica. (P. 71)

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica.

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. En consecuencia, no se verifica la tercera hipótesis específica.

No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por consiguiente, no se valida la cuarta hipótesis específica.

El desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más. (P. 71).

**Maldonado R. (2012)**, Universidad San Martín de Porras en su trabajo titulado: Percepción del Desempeño Docente en relación con el Aprendizaje de los Estudiantes, concluye:

1. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.
2. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño



docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple. 3. Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,780 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple. (P. 140)

**Alarcón Z. (2013).** Universidad San Martín de Porras, en su tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana”, concluye:

1. Con respecto al objetivo general de la investigación, conocer el papel de la gestión Educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas, se puede decir que es determinante, ya que los comentarios de todos los participantes apoyan esta idea y después de lo observado, se considera acertada. 2. Asimismo, durante la revisión de la teoría realizada durante esta investigación, se hace referencia a la variedad de factores involucrados tanto en la calidad de la educación como en la gestión educativa, pareciendo la conjunción de ambas variables interminable, sin embargo, su relación se muestra claramente al conocer el espacio de influencia del trabajo de los gerentes educativos. 3. La relación del liderazgo en las Instituciones para el mejoramiento de la gestión; así como la participación que tanto el docente como el director y personal administrativo deben estar presentes para una escuela de calidad. (p. 140).

**Vásquez A. (2013)** Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Calidad y calidad educativa, concluye:

1. La palabra Calidad está inextricablemente unida a la palabra cualidad, específicamente a las cualidades primarias. Calidad y cantidad expresan estados del ser. 2. La palabra Calidad es un predicado que alude a caracteres reunidos en enfoques o teorías científicas, y a valoraciones,

como bueno; de una entidad (productos materiales o ideales), o de relaciones entre entidades, después de tener un conocimiento científico de ellas. Generalmente la calidad se mide por la satisfacción que proporciona al usuario o cliente en sus requerimientos psicológicos o materiales, o por la satisfacción que proporciona un valor, en estos momentos el valor económico (el dinero, su reproducción, y su capacidad de mayores satisfacciones). 3. En educación la palabra Calidad es de uso reciente y dado que está expresada en un sistema de normas construidos por el hombre, referidos a su formación, como ser individual y como ser social, intervienen además dimensiones como la ideológica o la economicista que expresan intereses, algunos nobles otros no tan nobles. (p. 70).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Para efectos de la presente investigación se considera el siguiente fundamento.

#### **El Desempeño Docente:**

Se produce como parte de la Política Integral de Desarrollo Docente, que ayuden a promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico y compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional.

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. (MINEDU 2012, p.4).

El desempeño docente es un proceso cognitivo, porque en se construyen conocimientos; instrumental porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, métodos y axiológico, porque supone siempre establecer el valor de algo. De estos tres procesos simultáneos, sin duda el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque

cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones. Saravia y López de Castilla ( como se citó en Loncan P. 2010, p. 8).

De acuerdo con el ministerio de educación de Perú, el buen desempeño docente engloba:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (MINEDU 2012, p.18)

La evaluación del desempeño docente no debe reflejar en los profesores, las deficiencias del sistema educativo como límites en el trabajo que realizan en su labor pedagógica, considerando que se les asigna la responsabilidad en los errores cometidos en los procesos y desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. La evaluación del desempeño docente no es buscar culpabilidades, ya que se convierte en algo absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación.

La evaluación docente en lo referente a su desempeño alcanza sentido en cuanto da la oportunidad de nuevas metas, reflexiones auto evaluativas de la práctica y alcance de un perfil deseable e ideal del docente necesario para lograr la calidad educativa y el por consiguiente el desarrollo en el país.

Reyes, N. (2012), expresa que la evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

De esta manera, la evaluación del desempeño docente, se clarifica como una obtención sistemática de datos propios de la labor docente en un sentido válido y fiable, con el propósito de darle credibilidad al proceso

educativo que debe ser real y significativo, para producir un quehacer profesional en los docentes, en cuanto a su responsabilidad social y laboral que desde ya es alta, así como desarrollar habilidades, capacidades pedagógicas y emocionales, manejando naturalmente un tipo de relaciones interpersonales adecuadas con sus alumnos y el equipo laboral de la institución educativa.

Desde esta variante, se deduce que el proceso evaluativo, procede a conocer una realidad formal, en constante cambio, donde influyen una variedad de factores evidentes y otros no tan evidentes. En una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría las dificultades conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de enseñanza aprendizaje en una institución educativa. (p. 44)

De esta manera, la evaluación del desempeño se fundamenta en proponer alternativas de mejora constante a la práctica docente, a partir de un conjunto de información extraída de investigaciones afines al tema. A continuación se emitirán juicios de valor sobre cada una de las variables que compone el desempeño docente.

La evaluación de desempeño docente no debe concebirse como un acto de supervisión y muestra de poder que trata de identificar falencias y denigrar al docente, por el contrario debe entenderse como una forma de mejorar el desempeño docente hasta alcanzar la excelencia. Las políticas educativas deben recoger la información de la evaluación del desempeño docente para generar acciones que aseguren el buen desempeño docente.

El perfil ideal del docente, desde una visión que apunta a ser lo más realista posible se sustenta en:

El cambio educativo, parte de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de las instituciones educativas, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen

diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar.

Los docentes realizan labores públicas, por este motivo están sometidos a un sin número por el empleador que en la mayoría de los casos es el estado, así se plantea entonces la raíz del problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad, para mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores. Segura (como se citó en Estrada 2008 p. 11).

Toda evaluación docente, debe realizarse para lograr la realización profesional, el desarrollo docente, la consolidación de la autoestima, la colaboración y el trabajo en equipo. Lo que no debe promover una evaluación del desempeño docente son los resentimientos, los celos, la competencia desleal y principalmente el rechazo a todo tipo de evaluación.

Según la perspectiva planteada, se toma el proceso de evaluación del desempeño docente como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador, haciéndolo posible con el entorno y el equipo del que forma parte el evaluador, este tipo de evaluación debe ser realizada para elevar el nivel de desempeño de los profesores. Es necesario también trabajar sobre potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, trabajando sobre potencialidades basadas en detectar las fortalezas

de los estudiantes para aprovecharlos en el proceso de enseñanza aprendizaje, pues todo estudiante aumenta su motivación hacia el estudio cuando se reconocen sus cualidades, de esta manera el estudiante estará más estimulado para aprender cualquier área o asignatura.

A decir de Estrada. L (2008), Las funciones del desempeño docente en el marco de la evaluación del desempeño, deben cumplir las siguientes funciones:

- a) Función diagnóstica: Describe desde sus bases el desempeño docente en un determinado y preciso periodo de realización del mismo, el que debe constituirse en síntesis de desaciertos y aciertos tal cual como se presentan en la realidad, de modo que tengan presente, los docentes, administrativos de instituciones, de áreas administrativas y otros y sirvan de guía para la valorización de acciones y desarrollo de capacidades superando al máximo las posibilidades de superación profesional.
- b) Función instructiva: La evaluación de sí mismo, debe consolidar todos los indicadores del desempeño docente, donde las personas involucradas, se instruyan, aprendan y realicen sobre el proceso del proceso de evaluación tomando nuevas experiencias de aprendizaje a partir de su desempeño profesional de la docencia y también como personas.
- c) Función educativa: Al haberse desarrollado el proceso de evaluación del desempeño docente de forma adecuada, el docente se hace consiente de la relación existente entre su motivación, actitudes y los resultados de la evaluación del desempeño docente. En base al conocimiento de la percepción que tengan los directivos, estudiantes y demás profesores de su desempeño profesional, el profesor podrá plantearse objetivos y adoptar las estrategias más adecuadas para alcanzar tales objetivos.
- d) Función desarrolladora: Es una de las más importantes de la evaluación del desempeño, porque ayuda a la madurez del evaluado, logrando que el docente pueda autoevaluarse de manera permanente y crítica. Al mismo tiempo permite que los docentes superen sus propios errores, aprendan y adquieran una nueva actitud frente a los desaciertos. En suma la función desarrolladora permite al docente tomar conciencia de su propio trabajo, comprendiendo con más claridad todo lo que no sabe y

necesita saber, sintiendo una necesidad de perfeccionamiento tomándolo como tarea existencial en su vida profesional y personal. (p. 14).

Dentro del marco de atención de los fines de la evaluación, se puede señalar:

... posibles metas de evaluación de desempeño docente, entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados. De esta forma como resultado de la evaluación se pueda elaborar un perfil adecuado perfil ideal de docente, tomándose los objetivos de la institución educativa como metas de un propio crecimiento personal, convirtiéndose los objetivos y metas de la institución educativa como horizontes del crecimiento personal del educador. (Estrada 2008. p 15).

Cerisola y Páez (2003), sostiene.

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada con la pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas.

Los esfuerzos que realiza el docente tienen mayor influencia cuando toman un objetivo con todo su ser, de forma tan deseada que estimulan la imaginación y las capacidades creativas, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. El desarrollo personal y profesional de los educadores y

de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal. (p. 5).

Entre los principios de la evaluación docente, según Estrada, L. (2008, p. 17-18) se tienen:

a) Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores en oposición al rendimiento.

El fundamento de la evaluación del desempeño docente, se da cuando se centra el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales que pueden contribuir a tener un rendimiento ideal y eficaz tendiendo a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral.

Se posiciona la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal.

b) Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme

Se plantea criterios de evaluación múltiple, que abarcan dimensiones y condiciones del personal docente sin pretender que sea una idea abstracta e uniforme que cale en todos los docentes. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

c) Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva



Reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

d) Evaluación formativa frente a evaluación sumativa

Se implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, favoreciendo el crecimiento, en este sentido no se propone emitir juicios valorativos describiendo todo lo que existe y sucede en la cotidianidad del trabajo de enseñanza y aprendizaje. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente.

Es necesario también tener en cuenta que los perfiles ideales influyen en su desempeño, así se puede tener:

a) Modelo centrado en el perfil ideal del profesor

El presente modelo consiste en ejecutar un proceso de evaluación del desempeño con un grado de concordancia con el perfil ideal del docente, se aplica encuestas con términos muestrales con la finalidad de una autoevaluación de los docentes, haciendo una medición en función a los alumnos, los directivos y docentes.

b) Modelo centrado en los resultados obtenidos

Se fundamenta este modelo en la evaluación que se realiza para la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados

por los alumnos, siendo un modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostiene que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

La evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe hacer identificando los indicadores de la actividad del profesor que estén relacionados directamente con el rendimiento de los alumnos. Los indicadores del perfil ideal del docente que se evalúan son los que están relacionados con la capacidad que sirve para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Desde este modelo de evaluación, lo que importa del educador es que domine un conjunto de estrategias didácticas que respondan a un modelo ideal de perfil en el aula.

d) Modelo de la práctica reflexiva

Este modelo propone desarrollar un proceso de evaluación que mejore al personal docente de modo integral, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias para resolver problemas. En este proceso las capacidades de los docentes se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y cualidades personales, requieren de una evaluación después del hecho para indicar los éxitos y encontrar alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos. (Estrada, L 2008, p. 19)

Por otro lado en relación a la calidad educativa, esta se define como un sistema complejo orientado a que los estudiantes reciban una educación que satisfaga las necesidades que exige la sociedad.

En Perú, se define la calidad de la educación como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida y señala que los factores que interactúan para el logro

de dicha calidad son:

- a) Lineamientos generales del proceso educativo en concordancia con los principios y fines de la educación peruana establecidos en la presente ley.
- b) Currículos básicos, comunes a todo el país, articulados entre los diferentes niveles y modalidades educativas que deben ser diversificados en las instancias regionales y locales y en los centros educativos, para atender a las particularidades de cada ámbito.
- c) Inversión mínima por alumno que comprenda la atención de salud, alimentación y provisión de materiales educativos.
- d) Formación inicial y permanente que garantiza idoneidad de los docentes y autoridades educativas.
- e) Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral.
- f) Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo.
- g) Investigación e innovación educativas.
- h) Organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo. (Ley general de Educación 28044. 2003. Artículo 13: calidad de la educación.)

Es importante caracterizar a la calidad educativa, por ello García Hoz (como citó Sosa R. 2004, p.47) expresa que la calidad educativa: “es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia”, las cuales define como:

- a) Integridad: se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre.
- b) Coherencia: es concebida como la necesidad de que cada uno de los elementos de la educación tenga importancia correspondiente a su papel en la vida humana.

- c) Eficacia: viene condicionada por el hecho de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función para que cada hombre desarrolle sus posibilidades y supere, en la medida de lo posible, todo tipo de límites.

En el Perú, las dimensiones de la calidad educativa se definen en:

**Factor 1: Dirección Institucional**

Está referido a la direccionalidad que asume la IE, a la visión compartida sobre la orientación de su gestión hacia la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que logre las metas que se ha propuesto y asegure la formación integral de los estudiantes. (IPEBA 2013, p. 24)

**Factor 2: Soporte al desempeño docente**

Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje. (IPEBA 2013, p. 28)

**Factor 3: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad**

Acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje, y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad. (IPEBA 2013, p. 34)

**Factor 4: Uso de la información**

Uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo, para identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de las competencias esperadas, y para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje. (IPEBA 2013, p. 36)

**Factor 5: Infraestructura y recursos para el aprendizaje**

Conjunto de recursos que dan soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de las competencias esperadas, que responde a las necesidades de los estudiantes y docentes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera la Institución Educativa. (IPEBA 2013, p. 38)

#### **1.4. Formulación del Problema:**

¿Qué relación existe entre desempeño docente y calidad educativa en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?

Para poder responder a la interrogante principal, se plantearon los siguientes problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el factor dirección institucional en la institución educativa de jornada escolar completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay”?
- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?
- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el factor trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?
- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el factor el uso de la información en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?
- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el factor la infraestructura y recursos para el aprendizaje en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Por otro lado, la presente investigación encuentra su justificación ante el desconocimiento de la relación entre el Desempeño docente y calidad educativa en instituciones educativas con jornada escolar completa.

Nadie puede dudar que la baja calidad de la educación en nuestro país afecta nuestro desarrollo, lo que no está definido son los factores que afectan a la calidad de la educación; pues en los últimos años se ha generalizado la idea de que el docente es el responsable de los malos resultados educativos. En este sentido es importante estudiar los factores que se relacionan con la calidad

educativa en una institución educativa de jornada escolar completa. Es importante también identificar los factores que ayuden a elevar la calidad educativa, para difundirlos y que posteriormente se apliquen a situaciones y realidades semejantes, y así lograr la calidad que tanto exige la sociedad y el mundo actual.

Existen numerosas investigaciones de la calidad educativa, a nivel nacional, pero no se han encontrado investigaciones que relación la calidad educativa y el desempeño docente. La presente investigación permitirá conocer la relación que existe entre la calidad educativa y el desempeño docente, y a partir de ello se podrá contribuir a desarrollar un sistema de gestión que asegure la calidad en el servicio que se brinda a los estudiantes de las instituciones educativas de la educación básica regular.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y calidad educativa en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Así mismo, para lograr demostrar la hipótesis general, se tiene como hipótesis específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor dirección institucional institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.
- Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

- Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y el factor trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.
- Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y el factor uso de la información en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.
- Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y el factor la Infraestructura y recursos para el aprendizaje en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la calidad educativa en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

En tal sentido para lograr el objetivo general propuesto se tiene como objetivos específicos:

- Establecer la relación entre el desempeño docente y el factor dirección institucional en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.
- Establecer la relación entre desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

- Establecer la relación entre desempeño docente y el factor trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay .
- Establecer la relación entre desempeño docente y el factor uso de la información en institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay .
- Establecer la relación entre desempeño docente y el factor infraestructura y recursos para el aprendizaje en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay



## II MÉTODO

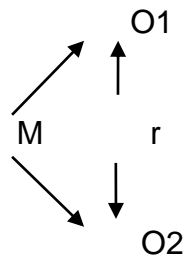
### 2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es un plan o estrategia que se desarrollará para obtener la información que se requiere en una investigación. Los diseños se pueden clasificar en experimentales y no experimentales, los diseños no experimentales son aquellos que se desarrollan sin la manipulación de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos. Hernández, Fernández y Baptista (2006).

El diseño a utilizar en el proceso de la investigación es el diseño transversal correlacional, el mismo que se representa de la siguiente manera.

El esquema es el siguiente.

**Esquema:**



**Donde:**

M = Muestra.

O1 = Observación de la Variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 2.2. Variables y operacionalización.

Dado el carácter descriptivo correlacional, en esta investigación no se empleó la clasificación de variables que alude a variables independiente y dependiente, ya

que, en el estudio, no se establece relaciones de dependencia e independencia entre variables. En tal sentido sólo se utilizó los términos variables 1 y variable 2.

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Calidad Educativa

### **Operacionalización de las variables.**

La operacionalización de las variables, es el proceso que consiste en la traducción de una variable expresada en un lenguaje teórico (general) a una operacional expresada en un lenguaje empírico donde las variables se puedan observar y medir directamente en la realidad. Malca (2001).

### Variable 1: Calidad educativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final que adopta la variable
La calidad Educativa es definida por <b>Muñoz (2003)</b> , " la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y	La calidad educativa se expresó en niveles: inicio, proceso, logrado, de acuerdo con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta de autoevaluación del IPEBA, aplicada a los docentes de educación secundaria con Jornada Escolar completa.  Los resultados obtenidos de la encuesta serán comparados con los estándares de calidad propuesto	<b>Dirección Institucional</b> Está referido a la direccionalidad que asume la IE, a la visión compartida sobre la orientación de su gestión hacia la mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje, de manera que logre las metas que se ha propuesto y asegure la formación integral de los estudiantes. (IPEBA 2013, p. 24)	1.1 Definir participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores, tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares. ( IPEBA 2013 )	Las valoraciones se basan en el nivel en que se encuentra la gestión de la calidad de la institución. Los niveles son: En inicio: 1.0-1.5 Poco avance: 1.5-3.0 Avance significativo: 3.0-3.7 Logrado: 3.7-4.0
			3.1 Asegurar la participación de los miembros de la comunidad educativa en la definición de la organización, roles y funciones que permita avanzar en la ruta que hemos trazado para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje. . ( IPEBA 2013 )	
			3.2 Implementar mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan claridad sobre cómo nuestros roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje. . ( IPEBA 2013 )	
			3.3 Implementar estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño. . ( IPEBA 2013 )	

<p>asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."</p>	<p>para las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular</p>	<p><b>Soporte al desempeño docente</b></p> <p>Mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje. (IPEBA 2013, p. 28)</p>	<p>4.1 Gestionar la asignación de un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a nuestros docentes y desarrollar procesos de mejora institucional. . ( IPEBA 2013 )</p> <p>4.3 Monitorear y acompañar permanentemente la labor docente en el aula para analizar cómo impacta en el desempeño de los estudiantes y orientar la mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje. . ( IPEBA 2013 )</p> <p>4.4 Desarrollar estrategias para que los docentes trabajen conjuntamente el diseño de sus programaciones, el análisis de la práctica pedagógica y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes, para mejorar el desempeño del equipo docente. . ( IPEBA 2013 )</p> <p>4.5 Identificar las necesidades de capacitación, en función al análisis de los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de las fortalezas y debilidades de nuestro equipo docente. . ( IPEBA 2013 )</p> <p>4.6 Gestionar oportunamente ante las instancias correspondientes, la implementación de acciones de capacitación pertinentes a las necesidades que identificamos en nuestro equipo docente. . ( IPEBA 2013 )</p>	
--	--	--	---	--

			4.7 Intercambiar experiencias con otras instituciones educativas, para resolver los problemas que encontramos en el proceso de enseñanza- aprendizaje y fortalecer las capacidades de nuestro equipo docente. . ( IPEBA 2013 )	
			5.2 Asegurar que la programación curricular de cada grado/ciclo y área esté alineada con las programaciones curriculares de los otros grados/ciclos y áreas. . ( IPEBA 2013 )	
			6.3 Implementar estrategias pedagógicas que aseguran que los estudiantes se involucren activamente con su propio aprendizaje y trabajen en equipo para identificar y resolver problemas en todas las áreas curriculares. . ( IPEBA 2013 )	
			6.5 Desarrollar estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza- aprendizaje.	

		<p><b>Trabajo conjunto con las familias y la comunidad</b></p> <p>Acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje, y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad. (IPEBA 2013, p. 34).</p>	<p>8.1 Desarrollar actividades en las que familias y miembros de la comunidad aportan su conocimiento y experiencia para el desarrollo de las competencias esperadas en los estudiantes. ( IPEBA 2013).</p>	
--	--	--	---	--

		<b>Uso de la información</b>  Uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo, para identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de las competencias esperadas, y para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje. (IPEBA 2013, p. 36)	9.1 Evaluar las acciones de soporte a la práctica pedagógica, el desempeño de los docentes y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, para identificar el progreso y dificultades que estamos teniendo y sus posibles causas. ( IPEBA 2013 )	
		<b>Infraestructura y recursos para el aprendizaje</b> Conjunto de recursos que dan soporte al	11.1 Gestionar el contar con una infraestructura que responda a normas de seguridad, a las características geográficas y climáticas de la zona y a las necesidades de todos los estudiantes, para llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza-	

		proceso de enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de las competencias esperadas, que responde a las necesidades de los estudiantes y docentes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera la Institución Educativa. (IPEBA 2013, p. 38)	aprendizaje. ( IPEBA 2013 )	
			11.2 Gestionar el contar con el equipamiento y material pedagógico, pertinente a las necesidades de los estudiantes y al desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares. . ( IPEBA 2013 )	
			11.3 Asegurar que los estudiantes y docentes tengan acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico pertinente a sus necesidades y necesario para el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares. ( IPEBA 2013 )	
			11.4 Asegurar que los docentes tengan acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico que facilite el trabajo en equipo y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza en todas las áreas curriculares. ( IPEBA 2013 )	



			11.5 Implementar un plan para mantener la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. ( IPEBA 2013 ).	
--	--	--	---	--

### VARIABLE: “DESEMPEÑO DOCENTE”

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final que adopta la variable
<p>EL desempeño docente lo define <b>Montenegro (2003)</b>, como un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones que se hallan determinados por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes</p>	<p>El desempeño docente se expresó en niveles: inicio, proceso, logrado, de acuerdo con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta de Desempeño docente, aplicada a los docentes de educación secundaria con Jornada Escolar completa.</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Los valores que corresponden a la puntuación obtenida por los docentes es la siguiente:</p> <p><b>Inicio (1-10 puntos), Proceso (11-15) Logrado (16-20).</b></p>
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	
			<p>3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	
			<p>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de</p>	

niveles. El contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el mismo docente mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.	Cada ítem, presenta dos opciones, Si-No. <b>SI:</b> equivale a 1 punto <b>NO:</b> equivale a 0 puntos		manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	<b>SI:</b> equivale a 1 punto <b>NO:</b> equivale a 0 puntos
			5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	
			8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y a firmar su identidad y responsabilidad profesional.	

			9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	
--	--	--	--	--

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población está constituida por los docentes y directivos de instituciones educativas de educación secundaria con jornada escolar completa, del turno diurno de la modalidad escolarizada, de educación básica regular.

La población accesible de la investigación estuvo constituida por 40 docentes entre directivos y docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

### **Muestra**

La muestra, seleccionada para la presente investigación es un tipo de muestra no probabilística, donde el procedimiento para elegir la muestra depende de la toma de decisiones del investigador en base a criterios de la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Como la muestra en la presente investigación es relativamente pequeña, se trabajó con el total de la población 40 personas entre directivos y docentes, entre varones y mujeres de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen de Lircay

Dado la naturaleza de la investigación, la muestra es el total de la población de Directores y Docentes, es decir se ha considerado la muestra- población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Cuando hablamos de técnica, nos estamos refiriendo a la manera de hacer las cosas, o al modo de utilizar los instrumentos. En investigación al referirnos a las técnicas que involucran a las maneras en que el investigador procede cuando recoge información, nos estamos refiriendo a las técnicas de recolección de datos.

Así mismo cuando hablamos de instrumentos de investigación, nos referimos fundamentalmente a aquellos que se utilizan para recabar información. Aquí tienen un lugar especialmente importante las pruebas, test, escalas,

cuestionarios, entre otros. En la presente investigación se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, tanto para determinar la calidad educativa y como para determinar el desempeño docente.

Debido a que una sola técnica con su respectivo instrumento no resolvió todos los problemas de recopilación de datos; y teniendo en cuenta que cada uno puede servir para cumplir determinados objetivos, pero no para otros; en la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

### **Técnicas**

Durante el proceso de estudio se aplicarán las técnicas de:

- a. Fichaje con la finalidad de abstraer datos bibliográficos de autores que analizan los temas materia de investigación. Técnica de encuesta y observación

### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que se aplicará en la investigación es el cuestionario de encuesta, el mismo que permitirá realizar la calificación de los ítems sobre calidad educativa y desempeño docente en la institución educativa en estudio.

- a. El instrumento 1 que se aplicó para el recojo de la información es el cuestionario de encuesta, “Calidad Educativa”, el que midió la calidad educativa de la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Lircay.
- b. El instrumento 2 que se aplicó para el recojo de la información es el cuestionario de encuesta, “Desempeño Docente”, el que midió el desempeño de los docentes, de la institución Nuestra Señora del Carmen de Lircay.

### **Cuestionario de Desempeño Docente**

El cuestionario de desempeño docente utilizado en la presente investigación permite determinar si en la I.E. en estudio se desarrolla un desempeño docente deseado, según los estándares propuestos por el MINEDU.

El cuestionario está compuesto de 20 afirmaciones (ítems) frente a cada una de las cuales debe contestar SI o No. El cuestionario da un resultado único, que

según el valor obtenido, el desempeño docente se ubicará en el nivel inicio (1-10), proceso (11-15) y logrado (16-20).

Para administrar el cuestionario de desempeño docente se necesita el protocolo que se entrega y debe ser respondido por el docente y que permite recoger y registrar los resultados obtenidos por este.

El tiempo de administración del instrumento en la presente investigación es entre 20 y 25 minutos.

### **Cuestionario de Calidad Educativa**

El cuestionario de Calidad educativa, permite determinar si la institución educativa desarrolla sus procesos con calidad. El instrumento fue tomado del IPEBA y consta de 31 ítems (algunos con sub ítems) que se deben contestar con SI o NO. El cuestionario da como resultado si la institución educativa, se ubica en el nivel de inicio (1.0-1.5), poco avance (1.5-3.0), avance significativo (3.0-3.7) y logrado (3.7-4.0), de acuerdo a la escala propuesta por el IPEBA.

El tiempo de administración del instrumento en la presente investigación es entre 30 y 35 minutos.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Cuando se habla de métodos de procesamiento o análisis de datos, básicamente se refiere a la forma en que se hace el análisis cuantitativo de los datos; es decir el análisis estadístico, en tal sentido para efectos del análisis de datos de la presente investigación, se utilizó los estadígrafos de tendencia central, como la media, mediana y moda para visualizar el nivel de logro del Desempeño Docente y la Calidad Educativa

Así mismo la presentación y tratamiento de los resultados se hizo a través de la técnica de cuadros y gráficas a nivel de porcentajes que proporcionaron una mejor interpretación y análisis de los resultados obtenidos en la muestra.

El software estadístico para ciencias sociales (SPSS) permitirá realizar tablas de frecuencia y gráficos de barra a través, concluyendo con la realización de la descripción, el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Respecto a la estadística inferencial, con la intención de correlacionar los resultados obtenidos en el cuestionario de desempeño docente con los resultados obtenidos en el cuestionario de calidad educativa se utilizó el producto momento de Pearson. En tal sentido para la validación de la hipótesis se utilizará la prueba  $r$  de Pearson que permitirá establecer la relación de causa efecto, con apoyo de las medias aritméticas y la desviación estándar.



### III RESULTADOS

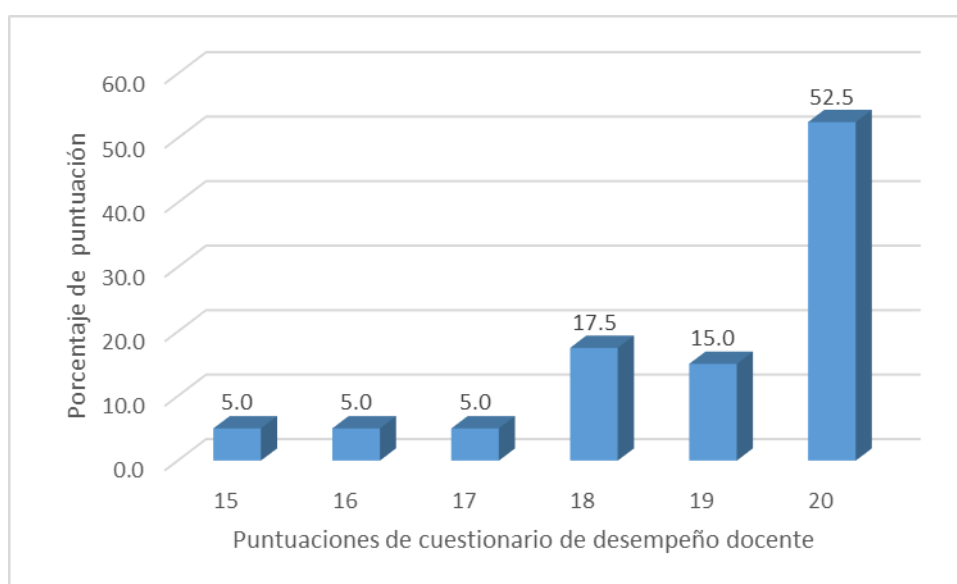
Para la interpretación de los datos obtenidos en la aplicación de la investigación titulada: **“Desempeño docente y calidad educativa en La institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen De Lircay”**, se tomó como muestra 40 docentes, a quienes se les administró dos cuestionarios, uno de Desempeño Docente y otro de Calidad Educativa; obteniéndose los siguientes resultados:

#### 3.1. Resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de desempeño docente

**Tabla N° 01: Frecuencias de cuestionario de desempeño docente.**

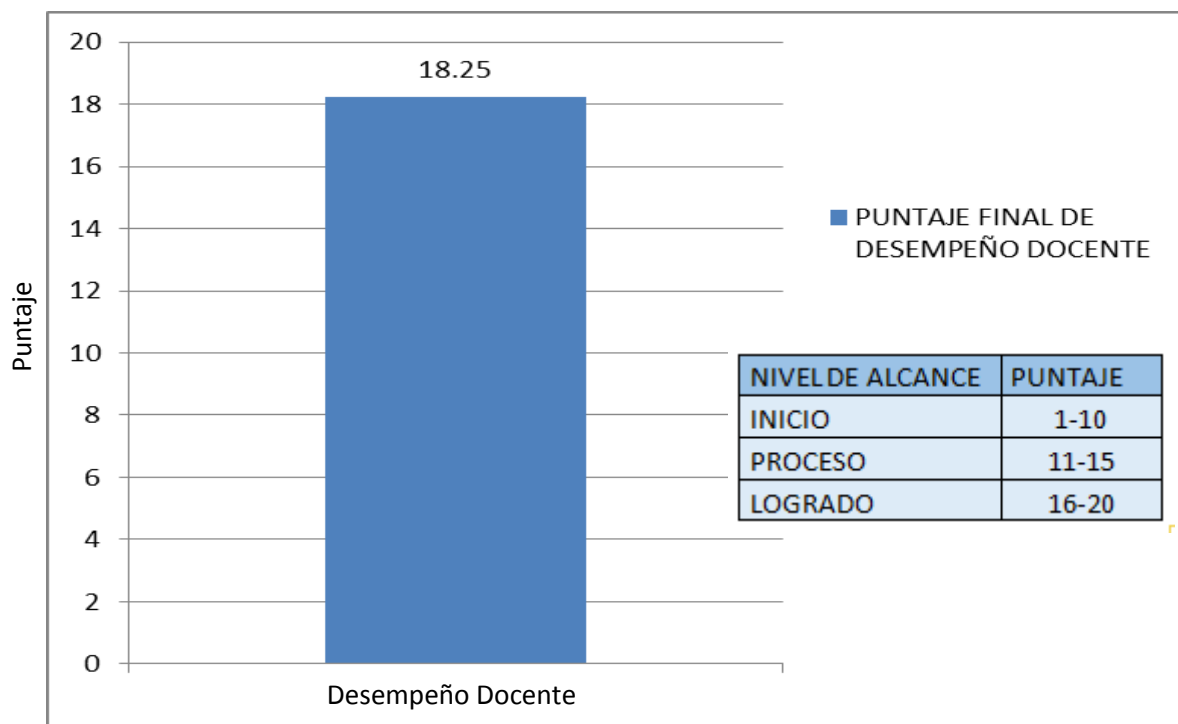
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Puntajes	15	2	5,0	5,0
	16	2	5,0	10,0
	17	2	5,0	15,0
	18	7	17,5	32,5
	19	6	15,0	47,5
	20	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

**Gráfico N° 01: Porcentaje de puntuaciones de cuestionario de desempeño docente**



De la tabla N° 01 y del gráfico N° 01 se puede observar que el 5% de los 40 encuestados obtuvieron un puntaje de 15, otro 5% obtuvo una puntuación de 16, un 5% más alcanzó el puntaje de 17, un 17,5% obtuvo un puntaje de 18, un 15% alcanzó un puntaje de 19, mientras que un 52.5% obtuvo la máxima puntuación que es 20.

**Gráfico N° 02: Evaluación final del cuestionario de desempeño docente**



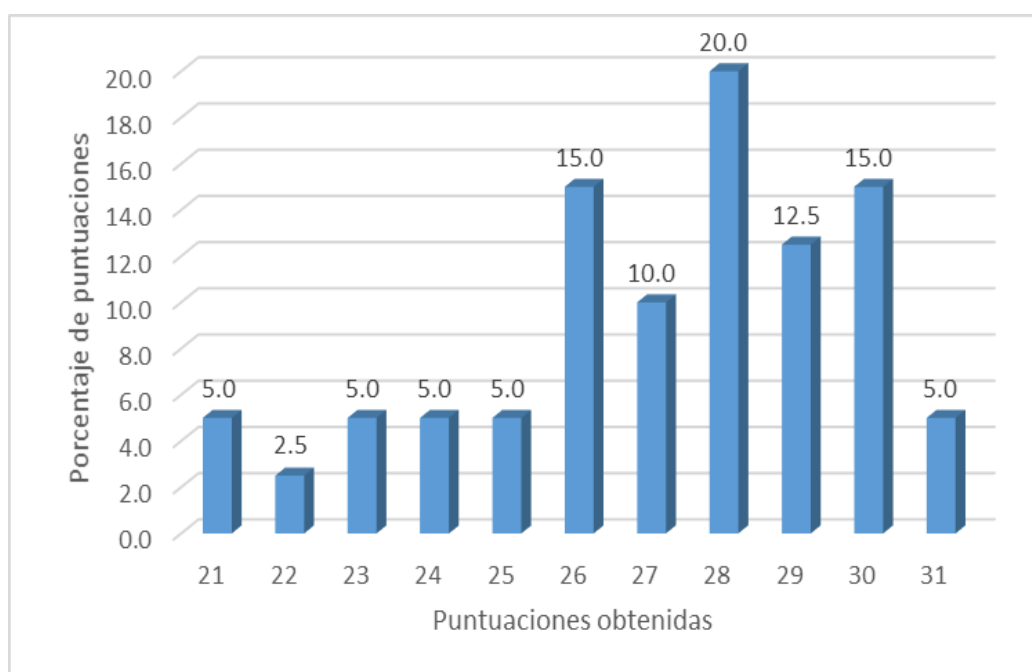
En base al gráfico N° 02, se establece que el puntaje final del cuestionario de desempeño docente es 18.25, por lo tanto la variable desempeño docente se ubica en el nivel logrado, según la escala de nivel de alcance.

### 3.2. Resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de calidad educativa

**Tabla N° 02: Frecuencias de cuestionario de calidad educativa.**

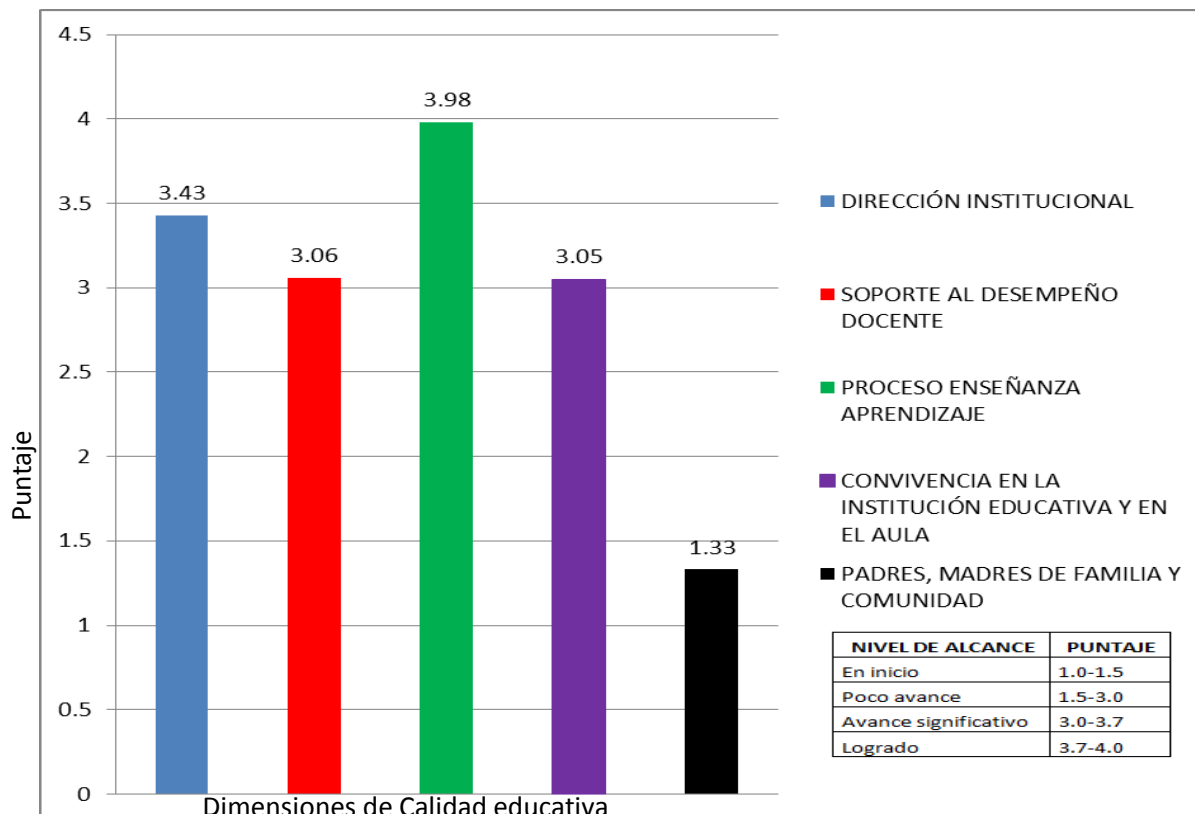
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Puntuación	21	2	5,0	5,0
	22	1	2,5	7,5
	23	2	5,0	12,5
	24	2	5,0	17,5
	25	2	5,0	22,5
	26	6	15,0	37,5
	27	4	10,0	47,5
	28	8	20,0	67,5
	29	5	12,5	80,0
	30	6	15,0	95,0
	31	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	

**Gráfico N° 03: Porcentaje de puntuaciones de cuestionario de desempeño docente**



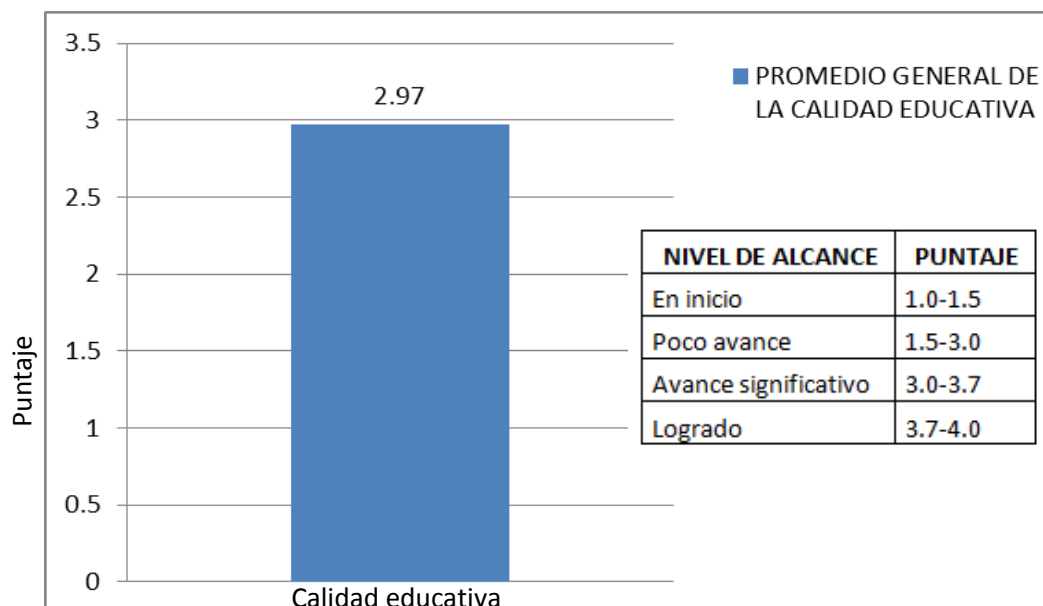
De la tabla N° 02 y del gráfico N° 03 se puede observar que el 5% de los 40 encuestados obtuvieron un puntaje de 21, 23, 24, 25 y 31 respectivamente, un 2.5% obtuvo una puntuación de 22, un 5% más alcanzó el puntaje de 17, un 17,5% obtuvo un puntaje de 18, un 15% alcanzó un puntaje de 19, mientras que un 52.5% obtuvo la máxima puntuación que es 20.

**Grafico N° 04: Resultados de dimensiones de la Calidad Educativa**



Del gráfico observado se desprende: el puntaje obtenido en la dimensión dirección institucional se obtuvo un puntaje de 3.43 ubicándose en un nivel de logro de avance significativo, el soporte al desempeño docente tuvo un puntaje de 3.06 que demuestra un avance significativo, la dimensión proceso de enseñanza aprendizaje obtuvo un puntaje de 3.98 alcanzando el nivel logrado, la dimensión convivencia en la institución educativa y en el aula con un puntaje de 3.05 se ubica en el nivel de avance significativo y la dimensión padres madres de familia y comunidad presenta un puntaje de 1.33 que le ubica en el nivel de inicio.

**Grafico N° 05: Resultados de dimensiones de la Calidad Educativa**



En el gráfico N° 05, con los 40 docentes observados, y con el procesamiento de las puntuaciones se obtuvo como promedio general de calidad educativa una puntuación de 2.97 , que de acuerdo con la escala de calificación adjunta se establece que la calidad educativa en la institución educativa se encuentra en poco avance.

### 3.3. Prueba de hipótesis

#### 3.3.1. Prueba de hipótesis general

##### ✓ Hipótesis estadísticas

**H<sub>0</sub>** = No existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y calidad educativa en la I.E de Jornada escolar completa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay - 2016.

**H<sub>a</sub>** = Existe una relación directa y significativa entre desempeño docente y calidad educativa en la I.E de Jornada escolar completa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay - 2016.

✓ **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

✓ **Nivel de confianza**

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó  $r$  de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente y calidad educativa:**

**Tabla 03: Correlación entre Desempeño docente y calidad educativa**

		Calidad educativa	Desempeño docente
Calidad educativa	Correlación de Pearson	1	,442**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	40	40
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,442**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	40	40

✓ **Si  $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$**  entonces se rechaza la hipótesis nula

✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que  $p\text{-valor}$  (0.004) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## ✓ Interpretación

### Gráfico N° 06: Valores de r de Pearson para su interpretación

*Interpretación:* el coeficiente  $r$  de Pearson *puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$* , donde:  
 $-1.00$  = *correlación negativa perfecta*. (“A mayor  $X$ , menor  $Y$ ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que  $X$  aumenta una unidad,  $Y$  disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor  $X$ , mayor  $Y$ ”.

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$  = Correlación positiva débil.

$+0.50$  = Correlación positiva media.

$+0.75$  = Correlación positiva considerable.

$+0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$  = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor  $X$ , mayor  $Y$ ” o “a menor  $X$ , menor  $Y$ ”, de manera proporcional. Cada vez que  $X$  aumenta,  $Y$  aumenta siempre una cantidad constante).|

De acuerdo al gráfico mostrado, y obteniéndose un valor de  $r$  de Pearson= 0,442 se establece que existe una **relación positiva débil** entre desempeño docente y calidad educativa en la I.E de Jornada escolar completa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay - 2016.

### 3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

#### Hipótesis estadísticas específicas desempeño docente y dirección institucional

$H_0$  = No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor Dirección Institucional en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016

$H_a$  =Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor Dirección Institucional en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

✓ **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

✓ **Nivel de confianza**

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó r de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente y dirección institucional:**

**Tabla 04: Correlación entre Desempeño docente y dirección institucional**

		DESEMPEÑO DOCENTE	Dirección institucional
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,378*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	40	40
Dirección institucional	Correlación de Pearson	,378*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	40	40

✓ **Si p-valor < 0.05** → entonces se rechaza la hipótesis nula

✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que p-valor (0.016) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

✓ **Interpretación**

De acuerdo a los valores de interpretación, y obteniéndose un valor de r de Pearson= 0,378 se establece que existe una **relación positiva débil** entre desempeño docente y el factor dirección institucional en la I.E. Jornada Escolar



Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

### **Hipótesis estadísticas específicas desempeño docente y soporte al desempeño docente**

**H<sub>0</sub>** = No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016

**H<sub>a</sub>** = Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

#### **✓ Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

#### **✓ Nivel de confianza**

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó r de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente y soporte al desempeño docente.**

**Tabla 05: Correlación entre Desempeño docente y soporte al desempeño docente**

		Desempeño docente	Soporte al desempeño docente
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,363*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	40	40
Soporte al desempeño docente	Correlación de Pearson	,363*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	40	40

✓ **Si  $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$**  entonces se rechaza la hipótesis nula

✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que  $p\text{-valor}$  (0.021) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

✓ **Interpretación**

De acuerdo a los valores de interpretación, y obteniéndose un valor de  $r$  de Pearson= 0,363 se establece que existe una **relación positiva débil** entre desempeño docente y el factor soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

**Hipótesis estadísticas específicas desempeño docente y uso de información.**

**$H_0$**  = No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor uso de información en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016

**$H_a$**  =Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor uso de información en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

✓ **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

✓ **Nivel de confianza**

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó  $r$  de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

- ✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente y uso de información:**

**Tabla 06: Correlación entre Desempeño docente y uso de información.**

		DESEMPEÑO DOCENTE	Uso de información
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,420**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	40	40
Uso de información	Correlación de Pearson	,420**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	40	40

- ✓ **Si  $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$  entonces se rechaza la hipótesis nula.**

- ✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que p-valor (0.007) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- ✓ **Interpretación**

De acuerdo a los valores de interpretación, y obteniéndose un valor de r de Pearson= 0,420 se establece que existe una **relación positiva débil** entre desempeño docente y el factor uso de información en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

**Hipótesis estadísticas específicas desempeño docente e infraestructura y recursos para el aprendizaje.**

**$H_0$**  = No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016

**$H_a$**  =Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

✓ **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

✓ **Nivel de confianza**

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó r de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente e infraestructura y recursos para el aprendizaje.**

**Tabla 07: Correlación entre Desempeño docente e infraestructura y recursos para el aprendizaje.**

		Desempeño docente	Infraestructura y recursos para el aprendizaje
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,244
	Sig. (unilateral)		,064
	N	40	40
Infraestructura y recursos para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,244	1
	Sig. (unilateral)	,064	
	N	40	40

✓ **Si p-valor < 0.05** → entonces se rechaza la hipótesis nula

✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que p-valor (0.064) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### ✓ Interpretación

De acuerdo a los valores de interpretación, y obteniéndose un valor de  $r$  de Pearson= 0,244 se establece que existe una **relación positiva muy débil** entre desempeño docente y el factor infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

### **Hipótesis estadísticas específicas desempeño docente y trabajo conjunto con familias y comunidad.**

$H_0$  = No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor trabajo conjunto con familias y comunidad en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016

$H_a$  =Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el factor trabajo conjunto con familias y comunidad en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

### **Nivel de significancia**

$\alpha$  = 0,05 o 5%. Es la probabilidad de cometer un error.

### ✓ Nivel de confianza

Al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

✓ **Selección de estadígrafo de prueba:** En la presente investigación se utilizó  $r$  de Pearson, mediante el SPSS statistics 22

✓ **Resultados de la correlación entre Desempeño docente y trabajo conjunto con familias y comunidad.**

**Tabla 08: Correlación entre desempeño docente y trabajo conjunto con familias y comunidad.**

		Desempeño docente	Trabajo conjunto con familias y comunidad
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,206
	Sig. (bilateral)		,202
	N	40	40
Trabajo conjunto con familias y comunidad	Correlación de Pearson	,206	1
	Sig. (bilateral)	,202	
	N	40	40

✓ **Si  $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$**  entonces se rechaza la hipótesis nula

✓ **Decisión estadística.**

Con una probabilidad de 0.05 y puesto que p-valor (0.202) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

✓ **Interpretación**

De acuerdo a los valores de interpretación, y obteniéndose un valor de r de Pearson= 0,202 se establece que existe una **relación positiva muy débil** entre desempeño docente y el factor trabajo conjunto con familias y comunidad en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016.

## IV

### DISCUSIONES

El estudio del desempeño docente y la calidad educativa, así como su relación, constituyen una base teórica para implementar acciones que ayuden a formar y desarrollar capacidades en los docentes y así contribuir en alcanzar la tan ansiada calidad educativa que hoy en día exige con más rigor las sociedades, de esta manera se tendrá un futuro promisor, donde existan más ciudadanos que respondan a las necesidades de este mundo cambiante.

De acuerdo a lo expuesto y a los resultados obtenidos se presenta el siguiente panorama. De toda la muestra (conformada por 40 docentes) y en base al gráfico N° 01 se afirma que la calificación de la calidad educativa ha alcanzado un valor de 2.97, valor que lo ubica en el nivel de poco avance. Este poco avance se encuentra determinado por el bajo puntaje obtenido (1.33) en el factor padres, madres de familia y comunidad, ubicado en el nivel de alcance **“en inicio”**. El factor que se encuentra en el nivel **“logrado”** es el proceso de enseñanza aprendizaje el factor dirección institucional, soporte al desempeño docente y convivencia en la institución educativa y el aula se encuentran en un nivel de alcance de **“avance significativo”** pues obtuvieron puntajes 3.43, 3.06 y 3.05 respectivamente. (ver gráfico N° 02). Estos resultados indican que la institución debe reorientar sus procesos para alcanzar la calidad educativa. En estos procesos se debe tener en cuenta a los estudiantes, *“...así como la participación que tanto el docente como el director y personal administrativo deben estar presentes para una escuela de calidad”*. (Alarcón Z. 2013 p. 140). Sin embargo, es lógico suponer también que la resolución del cuestionario se encuentre cargado de subjetividad, en base a la relación que guardan los docentes frente a los directivos.

En relación con el desempeño docente, se tiene una calificación final de 18.25 lo que se traducen en un buen desempeño docente (nivel de alcance logrado=16-20). De esta manera se puede afirmar que los docentes vienen realizando su labor educativa de la mejor manera, respetando la diversidad que existe en los estudiantes. Por lo contrario, al ser los mismos docentes quienes respondieron el

cuestionario de desempeño docente, se puede suponer que los docentes respondieron de manera afirmativa todos los ítems como medida de reguardar sus debilidades ya que como ... *“el sistema nacional de evaluación docente, es un tema muy polémico, poco aceptado por el cuerpo docente de la comuna”*. **(Soto I. 2007)**.

Respecto al desempeño docente y su relación con la calidad educativa, estas presentan una correlación positiva moderada (0,442). lo cual indica que además del desempeño docente existen otros factores que guardan relación con la calidad educativa. En otras palabras el desempeño docente no determina la calidad educativa, pues según **Maldonado R. (2012)**, se determinó, según opinión de los estudiantes, que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,763 “correlación positiva considerable”, entre el desempeño docente y el aprendizaje cognitivo.



## V

### CONCLUSIONES

Los resultados expuestos han permitido extraer las siguientes conclusiones:

1. Se estableció que el desempeño docente presenta una relación positiva débil (0.442) con el nivel de calidad educativa en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen.
2. Respecto a las dimensiones de la calidad educativa y el desempeño docente se estableció que la dimensión dirección institucional presenta una correlación positiva muy débil (0.378) con el desempeño docente. El soporte al desempeño docente guarda una relación positiva débil (0.363) con el desempeño docente. El uso de la información presenta una relación positiva débil (0.42) con el desempeño docente. La infraestructura y recursos para el aprendizaje y el trabajo conjunto con familias y comunidad guardan una relación positiva muy débil (0.244) y (0.202) con el desempeño docente respectivamente.
3. La calidad educativa en la educación básica regular de jornada escolar completa se encuentra en poco avance. Este poco avance se encuentra determinado por el bajo puntaje obtenido en el factor padres, madres de familia y comunidad (1.33), ubicado en el nivel de alcance **“en inicio”**. Respecto al desempeño docente, este se encuentra en el nivel logrado, pues los resultados de la encuesta arrojaron un puntaje de 18.25, esto indica que los docentes de educación básica regular vienen desarrollando el proceso de enseñanza aprendizaje de la mejor manera.

## **VI**

### **RECOMENDACIONES**

De la investigación realizada, se desprenden las siguientes recomendaciones:

1. Sería necesario desarrollar investigaciones similares con una muestra mayor y más heterogénea, tanto en educación inicial y primaria, con docentes que laboren en instituciones educativas públicas y privadas, de zona urbana y rural. Tarea difícil pero no imposible para los investigadores.
2. Siendo la calidad educativa, un factor importante para responder a las necesidades de las sociedades, se recomienda a los directivos preocuparse por desarrollar todos los factores que se relaciona con la calidad educativa.
3. Para la sociedad del futuro, es importante exigir que los estudiantes reciban una educación de calidad que incluya las necesidades de la sociedad.

## VII REFERENCIAS

- Aguerrondo I. (2014). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*. Organización de los estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>
- Alarcón Z. (2013). *Gestión Educativa y Calidad de la Educación en Instituciones Privadas en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porras. Recuperado de: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarc\\_on\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarc_on_msz.pdf)
- Ander, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social: técnica para recogida de datos e información*. Buenos Aires. Lumen.
- Banceas M. (2010). *La calidad en la educación superior universitaria: adecuación de la matriz del modelo de calidad de la educación superior universitaria del consejo de evaluación, acreditación y certificación (coneau), a la carrera universitaria de arquitectura*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/lurig6r/la-calidad-en-la-educacin-superior-universitaria-adeacuacin-de-la-matriz-del-modelo-de-calidad-de-la-educacin-superior-universitaria-del-consejo-de-evaluacin-acreditacin-y-certificacin-coneau-a-la-carrera-universitaria-de-ar-12532792>
- Caisapanta Y. (2014) *Tesis desempeño docente*. Recuperado de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11289/1/Caisapanta\\_Yanez\\_Jenny\\_Margarita.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11289/1/Caisapanta_Yanez_Jenny_Margarita.pdf)
- Capella J. (2004 ). *Gestión de calidad en la institución educativa*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2039/1972>

Delgado K. (2007). *Cultura evaluadora y calidad de la educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4769/3842>

**Cerisola M. y Páez H. (2003).** *Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la escuela de educación de la facultad de ciencias de la educación*. Universidad de Carabobo facultad de ciencias de la educación área de estudios de postgrado valencia - edo. Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n21/face21-1.pdf>

Chiroque Chunga S. (2006). *“Evaluación de desempeños docentes”*. Informe 45 Lima. Instituto de dafoología Popular (IPP).

Díaz H. (2012). *Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar*. Mexico. Duplicate Asesores Gráficos.

Escobar, A. (2013). *Diseño de un sistema de gestión de calidad en la unidad educativa Atenas School utilizando el modelo de calidad de la EFQM (Fundación Europea para el Mejoramiento de la calidad)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6285>

Estrada L. (2008) *El desempeño docente*. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela Recuperado de [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)

Hernández R. , Fernández C. , Baptista P.(2006). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw Hill

IPEBA (2013) *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la calidad educativa?* .Matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular. Burcon Impresores y Derivados SAC. Perú. Recuperado de [https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/GUIA\\_EBR\\_ccarat.pdf](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/GUIA_EBR_ccarat.pdf)

Juarez A. (2012) *Desempeño docente en una institución Educativa policial de la región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)

Ley general de Educación 28044. (2003). Artículo 13: calidad de la educación

Loncan P. (2010) *Modelo de evaluación de desempeño para docentes peruanos basados en TIC*. Tesis para optar el grado académico de Magister en ingeniería de sistemas e informática. Universidad Nacional de San Marcos. Recuperado de <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/40/Modelo-de-Evaluacion-de-Desempeno-para-Docentes-Peruanos-basado-en-TIC.pdf?sequence=1>

Malca O. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima: Universidad del pacífico.

Maldonado R. (2012). *Percepción del Desempeño Docente en relación con el Aprendizaje de los estudiantes*. Tesis de Maestría. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado\\_r.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf)

Martín E. y Martínez F ( sf ). *Avances y desafíos en la evaluación educativa* . Fundación Santillana. España. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/metas2021/EVAL.pdf>

Ministerio de Educación (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Monja (2012) Recuperado de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11289/1/Caisapanta\\_Yanez\\_Jenny\\_Margarita.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11289/1/Caisapanta_Yanez_Jenny_Margarita.pdf)

Reyes N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. La que presentó a la Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Programa de Maestría (Lima – Perú). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012\\_Reyes\\_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf)

Sosa, G. (2004). Factores que favorecen la calidad educativa en el bachillerato universitario. Reflexiones para la construcción de una propuesta. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Recuperado de <http://www.uaeh.edu.mx/docencia/Tesis/icshu/maestria/documentos/Factores%20que%20favorecen%20la%20calidad.pdf>

Soto, I. (2007). *La evaluación del desempeño y su importancia en el desarrollo profesional “Caso práctico: Percepción del sistema de evaluación docente en la comuna de Chillán”*. Tesis de Maestría. Universidad del Bío-Bío. Recuperado de [http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/soto\\_i/html/index-frames.html](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/soto_i/html/index-frames.html)

Tafur R. (1995). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.

UNESCO. (1990). *Declaración Mundial sobre Educación para Todos*. Obtenido de [http://www.unesco.org/education/pdf/JOMTIE\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/JOMTIE_S.PDF)

UNESCO. (2000). *Marco de Acción de Dakar*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147s.pdf>

Valdés H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima-Perú. Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Vásquez A. (2013). *Calidad y Calidad Educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8206/7157>

Yarlequé L, Javier y Monroe. (2002). *Aprendizaje y Educación*. Huancayo-Perú. Omega.

## **ANEXOS**



**ANEXO N° 01**  
**SOLICITUD DE APLICACIÓN**



SOLICITO: PERMISO PARA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN-LIRCAY  
SD.

Yo Lily Rosana Véliz Peralta, identificada con DNI N 23471518, profesor del área de Ciencias Sociales y estudiante de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, ante Ud me presento y expongo:

Que, estando realizando una investigación respecto a la **calidad educativa y el desempeño docente**, solicito a Ud permitirme aplicar los instrumentos correspondientes a los docentes de la institución que dignamente dirige.

Por lo tanto ruego a ud señor director acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Lircay, diciembre del 2016.

Lic. Lily Rosana Véliz Peralta  
DNI: 23471518

**ANEXO N° 02**  
**CONSTANCIA DE APLICACIÓN**



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MUJERES "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN" DEL DISTRITO DE LIRCAY, PROVINCIA DE ANGARAES DEL DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

A la profesora **VELIZ PERALTA LILY ROSANA**, **identificada** con D.N.I. N° **23471518** estudiante de Maestría en Educación con mención Administrativa de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, quien ha aplicado los instrumentos de recolección de datos para la **Calidad Educativa y el Desempeño Docente** a los 40 docentes que laboran en la Institución.

Por lo tanto, mi Dirección expide la presente, constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Lircay, 16 de Diciembre de 2016.

  
  
ALFONSO ALFREDO DE LA CRUZ COOZA  
DIRECTOR  
C.M. 1023271616

**ANEXO N° 03**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

## MATRIZ CONSISTENCIA

**“Desempeño docente y calidad educativa en la institución educativa de jornada escolar completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay”**

Problema	Definición conceptual de la variable	Definición operacional	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre desempeño docente y calidad educativa en la I.E. Jornada Escolar Completa Nuestra Señora del Carmen de Lircay?	<p><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>MONTENEGRO Ignacio (2003, 18),</b></p> <p>El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y</p>	<p><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p><b>MONTENEGRO (2003, 18),</b></p> <p>El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la calidad educativa en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p>	<p><b>HIPÓTESIS ALTERNA</b></p> <p>Hi = Existe una relación directa entre el desempeño y la Calidad Educativa en la I.E. de Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora Del Carmen” de Lircay.</p> <p>Ho = No existe una relación directa entre el desempeño y la Calidad Educativa en la I.E. de Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora Del Carmen” de Lircay</p>	<p><b>METODO GENERAL:</b></p> <p>Método científico.</p> <p><b>MÉTODO ESPECÍFICO:</b></p> <p>Método descriptivo.</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>No experimental:</p> <p>a) Según su</p>
Problema Específico			Objetivo Específico	Hipótesis Específico.	
1. ¿Qué relación existe entre			1. Establecer la relación entre el desempeño docente y Dirección	Hi1. Existe relación directa entre desempeño docente y Dirección Institucional en la	

<p>desempeño docente y dirección institucional en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la I.E.</p>	<p>sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.</p> <p>El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la</p> <p>Profesión docente</p> <p><b>La calidad Educativa</b> es definida por <b>Muñoz (2003)</b>, "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando</p>	<p>ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.</p> <p>El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la</p> <p>Profesión docente</p>	<p>Institucional en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>2. Establecer la relación entre desempeño docente y Soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016?</p> <p>3. Establecer la relación entre desempeño docente y el trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016</p> <p>4. Establecer la relación entre desempeño docente y el Uso de la información en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016</p>	<p>I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Ho1. No existe relación directa entre desempeño docente y Dirección Institucional en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Hi2. Existe relación directa entre desempeño docente y Soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Ho2. No existe relación directa y entre desempeño docente y Soporte al desempeño docente en la I.E. Jornada Escolar Completa “Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>3. Existe relación directa desempeño docente y el Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la</p>	<p>finalidad.</p> <p>b) Según su carácter.</p> <p>c) Según su naturaleza</p> <p>d) Según el alcance temporal.</p> <p>e) Según la orientación que asume.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Descriptivo-correlacional.</p> <pre> graph TD     O1 --&gt; M     M --&gt; r </pre>
---	--	--	---	--	---

<p>Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y el uso de la información en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la Infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de</p>	<p>óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."</p>		<p>5. Establecer la relación entre desempeño docente y la Infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016</p>	<p>I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Ho3. No existe relación directa entre desempeño docente y el Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay 2016</p> <p>4. Existe relación directa desempeño docente y el Uso de la información en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Ho4. No existe relación directa entre desempeño docente y el Uso de la información en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>5. Existe relación directa desempeño docente y el Trabajo conjunto con las</p>	<p>O2</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra.</p> <p>O1 = Variable 1</p> <p>O2 = Variable 2</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p> <p><b>Población</b> : 40</p> <p><b>MUESTRA</b> : 40</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b></p> <p><b>Técnica de encuesta</b></p>
--	--	--	--	---	--



Lircay?				<p>familias y la y la Infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p> <p>Ho5. No existe relación directa entre desempeño docente y la Infraestructura y recursos para el aprendizaje en la I.E. Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora del Carmen de Lircay</p>	<p>Técnica de recolección de datos</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <p>Cuestionario - encuesta</p>
---------	--	--	--	---	--

**ANEXO N° 04**  
**CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA**



# ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## ENCUESTA PARA DOCENTES

A continuación encontrará algunas preguntas sobre su Institución Educativa (I.E.). Le pedimos que responda a las preguntas con la mayor sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas; no se trata de una evaluación de sus conocimientos sino de dar opinión anónima sobre su I.E. para que pueda mejorar.

Muchas gracias por su colaboración

Complete los siguientes datos:

Nivel en que labora: II - Nivel

Nombre de la Institución Educativa: I.E. "Nuestra Señora del Carmen"

Fecha: 16/12/16

### INSTRUCCIONES:

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su Institución Educativa. Debe marcar SI o NO en todas las opciones de la pregunta.

### SOBRE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1. En cuanto al Proyecto Educativo Institucional (PEI), conozco:

- a) la Misión, Visión
- b) sus Valores
- c) los Objetivos estratégicos
- d) la Propuesta pedagógica
- e) el Proyecto Educativo Ambiental Integrado (PEAI)
- f) la Propuesta de gestión
- g) el Presupuesto

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

2. Las instancias de participación existentes en la Institución Educativa (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Consejo Académico entre otros) contribuyen, desde sus roles, a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje:

- a) Participando en la aprobación de documentos de gestión
- b) participando en actividades del PAT, dentro y/o fuera del aula
- c) cumpliendo un rol de vigilancia
- d) facilitando la resolución de conflictos
- e) aportando ideas para mejorar el proceso

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

3. Tengo claridad sobre:

- a) las funciones que el docente debe cumplir
- b) la organización de la I.E. y los roles de todos sus actores
- c) los objetivos y estrategias de mejora de la I.E.
- d) cómo los roles y funciones de cada uno de los actores se articulan para la mejora

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

4. La Institución Educativa gestiona la asignación del Director de acuerdo al perfil y procedimientos que se tienen establecidos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

5. La designación del sub director y/o los coordinadores se realiza de acuerdo a los perfiles y procedimientos definidos para dichos cargos por la comunidad educativa (Marcar "SI", solo si cumple con los dos requisitos).

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
-------------------------------------	----

6. La I.E. gestiona oportunamente mejoras o implementación de:

- a) Servicios básicos: agua, desagüe y/o energía eléctrica
- b) infraestructura que sea segura
- c) infraestructura que sea pertinente a las condiciones climáticas
- d) ambientes físicos necesarios para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje (laboratorios, biblioteca, espacios recreativos y deportivos, entre otros)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO



## ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

- e) infraestructura que permita el acceso de personas con necesidades educativas especiales o discapacidad  
f) Servicio de internet

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>

7. La Institución Educativa gestiona oportunamente para contar con:

- a) implementación básica para el aula (Pizarras, tizas, plumones, mota, papelógrafos y/u otros)  
b) textos básicos de consulta para la biblioteca  
c) textos escolares distribuidos por el MINEDU (si aplica)  
d) materiales pertinentes para todos los estudiantes (materiales concretos, fichas, material audiovisual, material para estudiantes con necesidades especiales, para contextos bilingües y/u otros).  
e) equipamiento para las actividades de aprendizaje (laboratorios, computadoras, proyectores, televisores, instrumentos musicales, maquinarias, material de deporte y/u otro).  
f) insumos para el uso de equipos (reactivos de laboratorio, laminillas, muestras, combustible, materia prima, etc.)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

8. La Institución Educativa cuenta con mecanismos para que los docentes puedan utilizar de manera oportuna y ordenada materiales, equipamiento e infraestructura para el desarrollo de las actividades pedagógicas.

SI	NO
----	----

9. La infraestructura de la Institución Educativa:

- a) cuenta con aulas suficientes para el número de estudiantes  
b) cuenta con áreas libres (patios) para esparcimiento  
c) cuenta con servicios higiénicos adecuados para todos los estudiantes y personal (por edad, género, discapacidad, etc.)  
d) reúne las condiciones para el desarrollo adecuado de las sesiones de aprendizaje  
e) responde a requerimientos de estudiantes con necesidades especiales  
f) cuenta con espacios especializados para el desarrollo de competencias específicas como: laboratorios, canchas deportivas, talleres, biblioteca, etc.

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>

10. Los materiales de la Institución Educativa:

- a) responden a normas de seguridad y salubridad  
b) son suficientes para todos los estudiantes  
c) permiten desarrollar competencias en las diversas áreas y niveles  
d) se adecúan a las diferentes necesidades de aprendizaje de los estudiantes (ritmos de aprendizaje, discapacidad física y/o mental, contextos bilingües, entre otros)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

11. El equipamiento y mobiliario de la Institución Educativa:

- a) responde a normas de seguridad y salubridad  
b) son suficientes para todos los estudiantes  
c) permiten desarrollar competencias en las diversas áreas y niveles  
d) se adecúan a las diferentes necesidades de aprendizaje de los estudiantes (ritmos de aprendizaje, discapacidad física y/o mental, contextos bilingües, entre otros)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

12. La Institución Educativa implementa un plan de mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de:

- a) la infraestructura  
b) los equipos (incluye insumos para su funcionamiento)  
c) mobiliario  
d) material pedagógico

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

13. En nuestra Institución Educativa, la información sobre la administración de los recursos financieros\* para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora es:

- a) accesible a todos  
b) sustentada (cuenta con informes contables, balances, comprobantes)  
c) oportuna (se presenta en momentos del año previamente establecidos)  
d) socializada con todos los miembros de la comunidad educativa

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

\* En instituciones educativas públicas: recursos del presupuesto del Estado y las provenientes de padres de familia o instituciones que apoyan con recursos.

14. Conozco el último Informe de Gestión Anual (IGA)

SI	<input checked="" type="checkbox"/>
----	-------------------------------------



## ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### SOBRE EL SOPORTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

15. Los temas de capacitación que promueve la Institución Educativa responden a:

- a) Los resultados sobre el desempeño docente
- b) El resultado de los aprendizajes de los estudiantes
- c) Los temas específicos demandados por los equipos de docentes a la dirección
- d) Las necesidades que surgen en el contexto en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje (como: nuevos problemas de los estudiantes, realidades regionales o locales, temáticas priorizadas por la I.E., etc.)
- e) Otros (especifique)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
SI	NO

16. Las capacitaciones que nos ha brindado la Institución Educativa en los dos últimos años se han realizado:

- a) en el momento oportuno y me sirvieron para mejorar mi trabajo
- b) respondiendo a las necesidades de los docentes
- c) tomando en cuenta los resultados de los aprendizajes de los estudiantes
- d) respondiendo a las necesidades que surgen en el contexto en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje (como: nuevos problemas de los estudiantes, realidades regionales o locales, temáticas priorizadas por la I.E., etc.)
- e) Otros (especifique)

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

17. En mi Institución Educativa el Órgano de Dirección realiza monitoreo, acompañamiento y/o supervisión para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
-------------------------------------	----

18. El monitoreo, acompañamiento y/o supervisión de mi desempeño docente que realiza el órgano de dirección y/o los coordinadores de la Institución Educativa me permite:

- a) reflexionar sobre las posibles causas del logro o no de las competencias
- b) realizar ajustes en mis estrategias de enseñanza aprendizaje
- c) mejorar la retroalimentación a los estudiantes
- d) identificar las áreas en que necesito fortalecer mis capacidades

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

19. La I.E. reconoce a los docentes que evidencian buenas prácticas y/o tienen una labor destacada dentro de la Institución Educativa en base a mecanismos, criterios y/o procedimientos establecidos, consensuados por todos.

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
-------------------------------------	----

20. Participo en actividades en equipos de docentes, programadas por la IE, para:

- a) elaborar la programación curricular en equipo
- b) reflexionar sobre los niveles de logro de sus estudiantes
- c) intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos de enseñanza-aprendizaje
- d) estudiar/investigar/autoformarse en aspectos que les permitan mejorar su práctica docente
- e) desarrollar procesos de autoevaluación y/o co-evaluación sobre el ejercicio docente

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

21. Para la investigación, planificación, preparación de clases y materiales, la Institución Educativa me facilita:

- a) materiales básicos como: mota, pizarra, tizas, plumones para pizarra, papelógrafos, etc.
- b) textos especializados y actuales
- c) ambientes adecuados para reuniones y trabajo de planificación
- d) computadoras, impresoras, proyectores, televisores, equipos de sonido y video, microscopios, multcopiadores, etc.
- e) instrumentos musicales, implementos para deporte
- f) laboratorios, biblioteca, talleres, sala de cómputo.

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

### SOBRE EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

22. La programación curricular se realiza tomando en cuenta:

- a) los contenidos propuestos por el DCN para cada grado y ciclo
- b) el cartel de competencias de la IE
- c) el avance curricular del año inmediatamente anterior
- d) las capacidades de análisis, síntesis, argumentación, etc.; según corresponda, de acuerdo al nivel de desarrollo de los estudiantes.

<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	NO

**ANEXO N° 05**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE: ENCUESTA PARA DOCENTES**



## ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### ENCUESTA PARA DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS

Estimado docente:

A continuación encontrará algunas preguntas sobre su desempeño docente. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad.

No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión anónima sobre su desempeño docente para que pueda mejorar.

Muchas gracias por su colaboración.

Complete los siguientes datos:

Nivel en que labora: SECUNDARIA

Nombre de la Institución Educativa: NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

Fecha: 15/12/2016

**INSTRUCCIONES:** Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su desempeño docente.

#### PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Ítem	Si	No
1. El docente cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.		X
2. El docente cuenta con: actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.	X	
3. El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.	X	
4. Las sesiones de aprendizaje se relacionan con una unidad didáctica (Unidad, módulo o proyecto de aprendizaje).	X	
5. El docente siempre participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel.		X

#### ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Ítem	Si	No
1. El docente implementó en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.		X
2. El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.	X	
3. De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.	X	
4. De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidenció la implementación de estrategias innovadoras durante el		X



## ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

desarrollo de las sesiones de aprendizaje.		
5. Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.		X
6. El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	X	
7. Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencia de los estudiantes.		X
8. El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes.	X	

### PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Ítem	Si	No
1. El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.		X
2. El docente programa reuniones con los padres de familia.	X	
3. El docente cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes.		X

### DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Ítem	Si	No
1. El docente cuenta con constancias o certificados de capacitación, en los últimos 5 años.	X	
2. El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.	X	
3. El docente asiste puntualmente a sus labores.		X
4. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programas por la institución educativa.	X	



**ANEXO N° 06**  
**BASE DE DATOS**

**PUNTUACIONES DE DIMENSIONES DE CALIDAD EDUCATIVA**

ENCUESTADOS	DIRECCION INSTITUCIONAL (1-14)	SOPORTE AL DESEMPEÑO DOCENTE (15-21)	USO DE INFORMACIÓN (22-24)	INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE (25-28)	TRABAJO CONJUNTO CON FAMILIAS Y COMUNIDAD (29-31)	TOTAL PUNTAJE CUESTIONARIO DE CALIDAD (31 ITEMS)
1	13	7	3	4	1	28
2	14	7	3	4	3	31
3	13	7	3	4	3	30
4	14	6	2	3	2	27
5	12	6	2	4	2	26
6	13	7	2	2	1	25
7	14	7	3	2	1	27
8	14	6	3	4	3	30
9	14	7	3	4	3	31
10	14	7	3	4	2	30
11	14	6	3	2	1	26
12	13	7	3	2	2	27
13	13	7	2	4	2	28
14	12	7	2	4	1	26
15	13	7	3	4	2	29
16	12	5	2	2	1	22
17	12	6	2	2	1	23
18	11	6	2	4	1	24
19	14	7	1	2	1	25
20	13	7	4	4	2	30
21	13	7	2	3	1	26
22	13	6	3	4	2	28
23	12	5	2	1	1	21
24	12	5	2	1	1	21
25	13	7	2	3	1	26
26	12	7	3	4	2	28
27	13	7	4	4	1	29
28	13	6	4	4	3	30
29	13	7	2	4	2	28
30	13	7	2	4	3	29
31	12	6	1	4	1	24
32	13	7	2	4	2	28
33	14	7	3	4	1	29
34	13	7	2	3	2	27
35	13	7	4	3	1	28
36	13	7	3	4	3	30
37	12	5	3	3	0	23
38	12	7	3	4	2	28
39	13	6	2	4	1	26
40	13	7	2	4	3	29

**ANEXO N° 05**  
**FOTOGRAFÍAS**



IMAGEN QUE MUESTRA ÁREA VERDE DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"



ALGUNOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"





DOCENTES DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"





APLICANDO EL INSTRUMENTO N° 01 A LOS DOCENTES  
DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"



APLICANDO EL INSTRUMENTO N° 01 A LOS DOCENTES  
DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"





APLICANDO EL INSTRUMENTO N° 02 A LOS DOCENTES  
DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"